

Juntunen Sisko & Kärkkäinen Susanna

"YKSI KAIKKIEN JA KAIKKI YHDEN TUKENA"

– Tutkimus työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä Jakkulan sijaishuoltokodeissa

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusohjelma
Syksy 2014

Koulutusala Sosiaali- ja terveysala	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma
Tekijä(t) Juntunen Sisko & Kärkkäinen Susanna	
Työn nimi Yksi kaikkien ja kaikki yhden tukena – Tutkimus työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä Jakkulan sijaishuoltokodeissa	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Gerontologinen hoitotyö Terveystieteiden hoitotyö	Toimeksiantaja Jakkulan sijaishuoltokodit Oy Anu Jakkula
Aika Syksy 2014	Sivumäärä ja liitteet 34+6
<p>Nykyaikana yhteiskunnassa korostuu työntekijöiden uupumus, stressi ja pelko tulevaisuudesta. Työpaikkoja vähennetään ja tulostehokkuutta lisätään, jotka lisäävät työntekijöiden paineita omasta suoriutumisestaan työelämässä. Ihmiset, jotka kokevat olevansa hyviä ammatissaan sekä tuntevat saavansa onnistumisen kokemuksia, jaksavat paremmin työssään. Työyhteisö ja työympäristö voivat osaltaan tukea tai haitata työntekijöiden työssä jaksamista.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Jakkulan sijaishuoltokodeissa työskentelevien työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ja tavoitteena oli työyhteisön työssä jaksamisen tukeminen. Tutkimustehtäviksemme opinnäytetyössä muotoutuivat: Millaisien asioiden työntekijät kokevat haittaavan työssä jaksamista? Mitä keinoja työntekijät nostavat esille työyhteisön jaksamisen tueksi?</p> <p>Aineistoin hankintamenetelmäksi valikoitui 635-menetelmä, johon osallistui kuusi Jakkulan työntekijää. Jokainen heistä kirjoitti kolme ongelmaa eli yhteensä tuokion avulla saatiin 18 ongelmaa. Näihin jokaiseen ongelmaan saatiin viisi työntekijöistä lähtöisin olevaa ratkaisua. Haastattelut käsiteltiin induktiivisella tutkimusmenetelmällä.</p> <p>Tuloksissa nousi esiin työssä jaksamista haittaavina tekijöinä vaikeudet vuorovaikutuksessa sekä työn ja yksityiselämän haasteet. Keinoiksi vahvistaa työssä jaksamista työntekijät toivat esille toimintamallien noudattamisen, avoimuuden kehittämisen työyhteisössä sekä yhteisöllisyyden, että ammatillisuuden tukemisen. Tuokion tulokset käydään työyhteisössä läpi opinnäytetyön esittelyn yhteydessä, näin tulokset saadaan työyhteisön tietoisuuteen, eikä tieto jää vain paperille.</p> <p>Saatujen tulosten perusteella jatkotutkimusaiheiksi nousivat seuraavat kaksi asiaa: Miten työntekijöiden jaksaminen on parantunut Jakkulan sijaishuoltokodissa, onko tapahtunut muutosta. Työyhteisön yhteisöllisyyttä tukevat menetelmät ja niiden toimivuus sekä niiden kehittäminen tarpeiden mukaisiksi.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Työhyvinvointi, yhteisöllisyys ja työssäjaksaminen
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School School of Health and Sports	Degree Programme Nursing
Author(s) Juntunen Sisko & Kärkkäinen Susanna	
Title One for Everyone and Everyone for One – a study on the factors affecting coping at work in Jakkula Foster Homes	
Optional Professional Studies Gerontological Nursing Optional Professional Studies Preventive Health Care	Commissioned by The Foster home Jakkula Ltd Anu Jakkula
Date Autumn 2014	Total Number of Pages and Appendices 34+6
<p>This thesis discusses the management of work-related stress and factors that affect coping at work in Jakkula Foster Homes.</p> <p>Material was collected using the 6-3-5 method, which means that six employees wrote down three problems concerning the management of work-related stress and received five solutions from the other five employees. All in all, 18 problems emerged, and five solutions were presented to each problem. Interviews was analysed using the inductive research method.</p> <p>The results of this thesis indicated that issues that most hinder coping at work included difficulties in interaction and balance between work and private life. Means to enhance coping at work include following common practices, development of an open work community and support for communality and professionalism. The results will be reviewed in the work community at the same time as the thesis is presented so that the also employees will know them and the results can be applied into practice.</p> <p>On the basis of the results received, topics for follow-up research include the following two questions: how the management of work-related-stress has improved in Jakkula Foster Homes and if there has been any change, and what measures would improve the communality of the work community and how these measures should be developed to meet the needs of the work community.</p>	
Language of Thesis Finnish	
Keywords	Well-being, sense of community and wellbeing at work
Deposited at	x <input type="checkbox"/> Electronic library Theseus x <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

"Aikaansaamisen jalon taidon lisäksi
hallitse myös se jalo taito,
että jätät asioita tekemättä.
Elämän viisaus muodostuu
epäolennaisuuksien eliminoimisesta."

Lin Jutang

Älä pelkää kysyä tyhmiä kysymyksiä.
Niitä on helpompi käsitellä
kuin tyhmiä virheitä.

Kirjailija William Wister Haines (1908-1989)

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	4
2.1 Jakkulan sijaishuoltokodit Oy	4
2.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät	5
2.3 Työyhteisö ja työilmapiiri	6
2.4 Työn kuormittavuus	7
2.4.1 Fyysinen kuormittuminen	7
2.4.2 Kognitiivinen ja psyykkinen kuormittuminen	8
2.4.3 Psykososiaalinen kuormittuminen ja stressi	9
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TEHTÄVÄ	12
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	13
4.1 Aineiston keruu	13
4.2 Aineiston analyysi	15
5 TUTKIMUSTULOKSET	16
5.1 Työssä jaksamista haittaavat tekijät	16
5.2 Työssä jaksamista parantavia tekijöitä	17
6 TULOSTEN TARKASTELU	21
7 JATKOTUTKIMUSAIHEET	23
8 POHDINTA	24
8.1 Luotettavuus	25
8.2 Eettisyys	27
8.3 Ammatillinen kasvu	28
8.3.1 Terveystyön kompetenssit ja oma ammatillinen kehitys	28
8.3.2 Sairaanhoidajan kompetenssit ja oma ammatillinen kehitys	29
LÄHTEET	31

LIITTEET

LIITE 1:	KUVIO Työkyky - talo
LIITE 2:	KUVIO Työn kuormittavuuden kehä
LIITE 3:	TIEDOKSIANTO
LIITE 4	TEEMAKYSYMYKSET
LIITE 5	LITTEEROINTI Tutkimuskysymys 1
LIITE 6	LITTEEROINTI Tutkimuskysymys 2

1 JOHDANTO

Nyky-yhteiskunnassa ajatellaan, että kaikkien pitää jaksaa, jotta voi pärjätä. Ajatellaan, että avun pyytäminen on merkki heikkoudesta tai huonoudesta. Työikäisten pahoinvointia tutkittu 1990-luvun lama-ajan masennus tutkimuksissa, joissa on huomattavissa piikki silloin. Moni ihminen menetti silloin työnsä ja monet yritykset olivat ahdingossa ja lopulta kaatuivat. (Temperi 2005.)

Suomessa masennukseen ja pahoinvointiin työssä puuttui valtio 2000-luvun vaihteessa aloittamalla työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman (Rikala 2013.) Tästä esimerkkinä työssäoppimista ja työpaikalla tapahtuvaa kouluttautumista sekä muuta työssä tapahtuvaa opetusta valtio avustaa nykyään vuosittain 3 miljoonalla eurolla. (Valtion talousarvioesitykset 2014.) Tämä antaa käsityksen siitä, että työntekijöiden hyvinvointiin oli ja on pakko puuttua, jotta masentuneisuus ja pahoinvointi saadaan laskuun. Puuttuminen työhyvinvointiin myös valtion tasolla on lisännyt yhteiskunnan halua tarttua ongelmiin ja tuoda niitä esille. Myös media toimii nykyään suurena mielikuvan luojana, siitä millaisia ovat hyvä työ, työntekijä ja työyhteisö. Tämä antaa työntekijöille mahdollisuuden haluta parempaa ja luoda omia mielipiteitä, siitä millaisena näkee itsensä työyhteisössään. (Bäck ym. 2012.)

Jakkulassa raskas työ ja monimuotoiset tapaukset vaativat veronsa työntekijöiltä, joiden on osattava työskennellä haastavien asioiden kanssa ja sopeuduttava erilaisiin tilanteisiin nopeasti. Moniammatillisuus ja yhteisön hyvä henki ovat ehdottoman tärkeitä tällaisessa työssä, jotta yhteisö voi tukea omia ja toisten voimavaroja sekä auttaa selviytymään yhteisön ulkopuolelta tulevasta paineesta. (Rauramo 2008.)

Työntekijän tyytyväisyys työhön kasvaa, kun hän kokee pitävänsä työstään ja pystyvänsä tarjoamaan laadukasta palvelua hyvässä yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa sekä kokee voitavansa kehittää työtään ja kehittyä itse työntekijänä. Kun taas työntekijöiden uupumusta ja tyytymättömyyttä työhön lisäävät esimerkiksi yhteistyön sujumattomuus, työn kuormittavuus, alhainen palkkaus, työvälineiden ja muiden apuvälineiden puutteellisuus sekä se, ettei työntekijä koe saavansa arvostusta työstään. (Kotilainen 2013, 15-16.) Ihmiset, jotka kokevat olevansa

hyviä ammatissaan sekä tuntevat saavansa onnistumisen kokemuksia, kokevat jaksavansa paremmin työssään. (Vuoristo 2012, 69-70.)

Työnantajalta kuin työntekijältäkin vaaditaan nykyään koko ajan enemmän nopeasti, tehokkaasti ja laadukkaasti. Työntekijöiden on kyettävä sovittamaan niin yksityis- kuin työelämän-säkin niin, että he hallitsevat tämän kaiken ja pystyvät olemaan samalla hyviä työntekijöitä. Irrottautuminen työstä auttaa työntekijöitä myös palauttamaan henkilökohtaisia voimavarojaan (Kilpinen 2012, 3.) Työelämän ja vapaa-ajan tasapainon onkin tutkittu olevan hyvä lähtökohta hyvinvoinnin syntymiselle. (Vuoristo 2012, 69-70.)

Opinnäytetyön aiheeksi valitsimme hoitotyössä työskentelevien työssä jaksaminen, koska aihe on ajankohtainen ja liittyy vahvasti tulevaan ammattiimme sairaanhoitajina ja terveydenhoitajina. Tutkimuskohteeksi sopi hyvin Jakkulan sijaishuoltokodit, joka oli harjoittelun kautta toiselle tuttu paikka eikä siellä ole ennestään tutkittu työntekijöiden jaksamista. Opinnäytetyön kautta saamme nostettua esiin työpaikan epäkohtia jaksamiseen liittyen sekä ratkaisuja niihin.

Opinnäytetyömme kehittää meidän omaa ammatillista taitoamme huomioida oma ja muiden työssä jaksaminen. Hoitotyön kompetensseista terveydenedistäminen korostuu opinnäytetyössämme eli pyrimme edistämään työntekijän terveyttä ja tunnistamaan terveyteen vaikuttavia tekijöitä. (Terveydenhoitajaliitto, 2008; Opinto-opas 2014-2015, 5.) Työllämme pyrimme tukemaan kyseisen työpaikan työntekijöiden jaksamista ja kokoamaan työntekijälähtöisesti ideoita mahdollisten ongelmien korjaamiseksi. Ratkaisuiden löytäminen työntekijälähtöisesti, antaa työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa ja kertoa heidän näkemyksen siitä, mitä pitäisi tehdä asioiden eteen. (Aulanko 2010.)

Työntekijälähtöisyyttä pidämme tärkeänä opinnäytetyössämme, koska näin saamme oikeat ongelmat nousemaan esille ja niihin voidaan puuttua työntekijöille parhaalla tavalla. Työntekijä on kuitenkin paras asiantuntija siihen, miten työt sujuvat parhaiten sekä siihen, miten työyhteisössä tuetaan jaksamista tai esiintyykö, sillä saralla ongelmia työntekijän näkökulmasta.

Yhteisön sisällä oleva henki ja yhteistyö korostuvat, kun tieto kehittyy ja muuttuu kokoajan ja ihmisten on pakko pyrkiä kehittämään itseään työyhteisössä jatkuvasti. Hiljaista tietoa, mitä löytyy kokeneilta ja pitkän uran tehneiltä, ei voi unohtaa, vaan se pitäisi jakaa myös nuoremmille sukupolville. (Aulanko 2010.)

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyöllemme ovat: Työhyvinvointi, yhteisöllisyys ja työssä jaksaminen.

Työhyvinvointia on, että työntekijä kokee työnsä turvalliseksi ja mielekkääksi. Hyvä motivaatio, työilmapiiri ja kannustava johtaminen lisäävät työhyvinvointia. Ammattitaito ja kouluttautuminen vaikuttavat myös osaltaan työturvallisuuteen ja siihen, miten työntekijä voi työssään. Kun työntekijät voivat hyvin työssään, tuottavuus kasvaa ja poissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Yhteisöllisyys tarkoittaa sitä, että työpaikan työntekijät, työnantajat ja muu henkilökunta pyrkivät yhdessä moniammatillisesti edistämään yhteisön etuja, esimerkiksi jakamalla tietoa, tuomalla kehitysideoita esille ja olemalla aktiivisesti kehittämässä työyhteisöä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014.)

2.1 Jakkulan sijaishuoltokodit Oy

Jakkula sijaitsee Itä-Suomessa Vieremällä. Jakkula on kodinomainen sijaishuoltokoti, jossa on 16 sijaishuoltopaikkaa huostaan otetuille nuorille/lapsille. Lasten iät ovat 10–18 vuoden välillä. Vastuuhenkilöinä Jakkulassa toimivat Juho & Anu Jakkula. Työntekijöitä on 15, jotka ovat 20–60 -vuotiaita. Miehiä heistä on 3 ja naisia 12. Koulutukseltaan he ovat pääsääntöisesti sosio-nomeja (AMK.), lähihoitajia sekä nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajia sekä lisäksi Jakkulasta löytyy keittäjä ja tulkki.

Jakkulan toiminta on alkanut 2001 vuoden alussa nimellä Perhekoti Jakkula Oy ja vuonna 2008 nimi muuttui Jakkulan Sijaishuoltokodit Oy:ksi. Siinä vaiheessa he saivat lisää asiakaspaikkoja ja nimi muuttui perhekodista lastensuojelulaitokseksi. Jakkulan ovat perustaneet Juhon vanhemmat, jotka jäivät tehtävistään pois ja vastuuhenkilöiksi siirtyivät Juho ja Anu vuonna 2012.

Jakkulassa on nuorilla taustalla käyttäytymishäiriöitä, aggressiivisesti käyttäytymistä, masennukseen taipuvuutta sekä oppimisvaikeuksia, Jakkulan toiminnan tavoitteena kasvattaminen ja hyvinvoinnin tukeminen ja ohjaaminen.

Jakkulan toiminta pohjautuu sosiaalipedagogiseen viitekehykseen, jonka yhtenä tärkeänä alueena on hevostoiminta. Jakkulassa on hevostoimintaa ollut toiminnan alusta lähtien, tallilla on 4 hevosta ja poni, joiden hoitoon osallistuvat kaikki lapset ja aikuiset taitoihin katsomatta. (A. Jakkula, henkilökohtainen tiedonanto 6.11.2013.)

2.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Työssä jaksamista on tutkittu paljon ja tietoa aiheesta löytyy useista eri lähteistä. Se, miten ihmiset jaksavat työssään on monen tekijän summa (Nuikka 2002). Tätä kuvaa hyvin työkyvyn talo kuvio (LIITE 2), joka kuvastaa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä laajasti. Työkyky talo koostuu 4 eri kerroksesta, alimmaisena on Terveys ja toimintakyky, talon perusta. Toisena on osaaminen johon kuuluu henkilön koulutus ja ammatillisuus. Kolmantena arvot, asenteet ja motivaatio johon kuuluu työn ja muun elämän yhteen sovittaminen. Neljäntenä on Johtaminen johon kuuluu työpaikka, työ, työolot. Esimiehellä on keskeinen merkitys.

Työntekijän persoona, työkyky, voimavarat, työyhteisö, johtaminen sekä työn kuormittavuus vaikuttavat osaltaan työntekijän jaksamiseen. (Työterveyslaitos 2010.) Hoitohenkilöstön työ on itsenäistä ja vastuullista, joten työ vaatii paljon tekijältään hoitotyön tavoitteena onkin terveyden edistäminen ja sen ylläpitäminen, sairauksien ennaltaehkäisy ja hoitaminen sekä kärsimysten lievittäminen (Sairaanhoitajaliitto 1996). Forsman (2010) mukaan esimerkiksi työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet sekä toiminta työyhteisön jäsenten kanssa vaikuttavat työssä jaksamiseen.

2.3 Työyhteisö ja työilmapiiri

Jakkulassa on laatukäsikirja, johon työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY) on sisällytetty. Lisäksi Anu ja Juho ovat tehneet vuonna 2013 lyhyen ohjeistuksen siitä, minkälaista Tyky- toimintaa heillä on työntekijöille tarjolla. Varsinkin lastensuojelutyössä työntekijöiden yhteishengen ja työyhteisön hyvän työilmapiirin ylläpitäminen on tärkeää ja Tyky -toiminta on siinä oiva väline, mikäli sitä osataan hyödyntää.

Lastensuojelutyössä on vapaa-ajan erottaminen työstä erityisen tärkeätä jaksamisen kannalta. Tämä taas edellyttää sitä, että työyhteisössä on avoin ilmapiiri. Päivän asiat voidaan käydä läpi ja vaivaavat asiat tuoda esille ilman, että niitä tarvitsee hävetä ja tuntea syyllisyyttä siitä, että tuntee niin. Toimintaympäristöllä on myös vaikutusta jaksamiseen. Työntekijöiden tulee tuntea olonsa turvalliseksi työssään, saada palautetta ja tunnetta siitä, että heitä kuunnellaan. Tämä edellyttää hyvää ja avointa työnantaja-työntekijä –suhdetta. (Aulanko ym. 2010, 132-138.)

Ennen suuriosa töistä oli hyvin fyysistä ja siten aikaa vievää. Tarvittiin hyvää fyysistä kuntoa, jotta päivittäisistä työtehtävistä selvittiin ilman suurempia apuvälineitä. Nykyään apuvälineet ovat kehittyneet ja työ on muuttunut enemmän henkiseksi puolelle, jolloin ihmisen pitää pystyä sopeutumaan nopeasti vaihtuviin tilanteisiin, kiireeseen ja paineisiin. On oltava hyvä, parempi, tehokkaampi ja tarkempi sekä samalla kahmia kokoajan uusinta tietoa, että pystyy säilyttämään ammattitaitonsa. Tämä taas aiheuttaa stressiä ja uupumusta, jotka ovat isoja syitä sairaspotila- oille ja varhaiselle eläköitymiselle. Tämä taas on kallista niin valtiolle kuin työnantajallekin. (Aulanko ym. 2010, 138.)

Työntekijöiden kuunteleminen ja heidän mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä ja työyhteisön toimintaan on merkittävä tekijä, jonka avulla työ motivoi jaksamaan ja jatkamaan työuralla mahdollisimman pitkään. Työntekijöitä kuuntelemalla voitaisiin säästää paljon rahaa ja aikaa sekä kehittää työtä ja työnlaatua. (Hämäläinen P. 2001.)

2.4 Työn kuormittavuus

Työn kuormittavuus voidaan jakaa eri luokkiin: Fyysinen, psykososiaalinen, psyykkinen ja kognitiivinen kuormittuminen. Kokonaisvaltainen kuormittuminen koostuu työntekijän yksityisen elämän ja työelämän toimivuudesta. Työ voi olla hyvin raskasta ja kuormittavaa, jolloin työntekijän on hyvä pystyä rentoutumaan vapaa-ajalla, kun taas vapaa-ajan kuormittumista voidaan ehkäistä miellyttävällä ja haastavalla työ. Työn kuormittavuuden kehästä (LIITE 3) voidaan nähdä, se miten kierre jatkuu, mikäli asioita ei käsitellä ja niistä palautumiseen ei saada aikaa. Työn ja vapaa-ajan vastapainottelu edesauttaa jaksamaan ja pysymään aktiivisena ja virkeänä. Tämän toimiminen kokonaisuutena on yksilöllistä ja vaikuttaa erilaisiin persooniin eri tavalla. (Rauramo 2008, 37-56.)

Nykyaikainen työ on hyvin pitkälle ajattelua ja kykyä suodattaa ja priorisoida tietoa, tämä vaatii jatkuvaa mielen käyttöä ja tarkkaavaisuutta. Kaiken päälle saadaan aikaiseksi kiire, jatkuvat muutokset ja uudistuvat tieto sekä kilpailu ja pelko työn menettämisestä, jaksaminen on pakostakin koetuksella. Jos ongelmista muodostuu kierre, eikä sitä saa purettua loppuun palaminen "Burnout" on väistämätöntä. (Aulanko ym. 2010, 139.)

Ihminen kaipaa virikkeitä, haasteita ja kuormittumista pysyäksään vireessä ja terveenä. On kuitenkin hyvä, jos jokainen pystyisi pysähtymään hetkeksi ja miettimään omia voimavarojaan ja sitä mikä niihin vaikuttaa. Työyhteisöissä olisi myös hyvä käydä aika-ajoin läpi mitkä asiat kuormittavat työntekijöitä ja miten niihin tulisi puuttua, jotta tilanne paranisi. (Rauramo 2008, 37-56.)

2.4.1 Fyysinen kuormittuminen

Fyysinen kuormittuminen täytyy suhteuttaa jokaisen työntekijän terveydentila ja toimintakyky huomioon ottaen (Työturvallisuuskeskus 2010, 53).

Työturvallisuuslain 23.8.2002/738 mukaan, jos "työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään

olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi". Säännöksessä tarkoitetaan terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta, joka voi olla luonteeltaan yli- tai alikuormitusta. Haitallista fyysistä kuormitusta voi aiheuttaa esimerkiksi työasennot, työliikkeet, yhtäjaksoisesti kuormittava työ ja fyysisen rasituksen määrä (Työsuojeluhallinto 2009.)

Fyysinen kuormittaminen tarkoittaa työntekijään kohdistuvaa fyysistä rasitusta, joita ovat esimerkiksi nostot, siirrot, toistuvat yksipuoliset liikkeet. Fyysistä kuormitusta voidaan lievittää/helpottaa apuvälineillä, hyvällä ergonomialla, työasentojen vaihtamisella, organisoinnilla, liikunnalla ja hyvällä lihaskunnolla sekä työvälineiden ja kalusteiden säädettävyydellä. (Rauramo 2008, 42-54.)

2.4.2 Kognitiivinen ja psyykkinen kuormittuminen

Kognitiivinen eli tiedon käsittelyyn liittyvä kuormittuminen luo painetta kehityksen mukana pysymisestä sekä oman osaamisen kehittämiseen työn vaativuutta vastaavaksi. Aulangon (2010) mukaan viimeisen 30 vuoden aikana on tuotettu enemmän tietoa kuin sitä edeltäneitten 5000 vuodenaikana. Uuden sisäistäminen sekä tiedon hankkiminen on vaativaa ja ihminen joutuu käyttämään siihen paljon voimavarojaan. Siksi työntekijältä vaaditaan vahvoja voimavaroja, jotta hän voi käsitellä syntyvän stressin ja hallitsemaan sen. Yhteistyötaidot ja kokonaisuuksien hallinta ovat tärkeä osa kognitiivisen kuormittumisen hallinnassa. (Rauramo 2008, 56.)

Yksilön voimavarojen voidaan nähdä muodostuvaksi henkistä, psyykkistä, sosiaalisista, fyysistä sekä ammatillisista tekijöistä. Näitä esimerkiksi ovat parisuhde, ystävät, liikunta ja osaaminen. Jokaisella nämä esiintyvät yksilöllisesti ja jokainen kokee ne omalla tavallaan (Aulanko 2010.) Kun työntekijä kokee jaksavansa hyvin työssään ja onnistuvansa, se kannustaa työntekijää hyvään työpanokseen, motivoi tehokkaaseen työntekoon sekä antaa työntekijälle intoa kehittää itseään ammattilaisesti. Toisena työntekijät odottavat, että heidän työlleen annetaan tunnustusta, jolloin työntekijä saa tunteen työnsä tärkeydestä. (Työturvallisuuskeskus 2011, 51.)

Psyykkinen eli koettu kuormittuminen on summa siitä, kun arvot, tarpeet, tavoitteet ja vaatimukset ovat ristiriidassa. Kun hoitaja arvioi oman osaamisensa väärin, eikä kykenekään tarvittavaan hoitotoimenpiteeseen, vaikuttaa se hänen mieleensä ja fyysisiin toimintoihin. Esimerkiksi käyttäytyminen muuttuu ja hän muuttuu hermostuneeksi. (Nuikka 2002.) Henkistä rasittavuutta työssä lisäävät vaikeiden asioiden kanssa työskentely sekä, jos työntekijä joutuu ratkomaan asioita yksin ja päättämään hankalien asioiden kulusta ilman tukea. Ihminen, joka kokee jonkin asian tylsäksi tai ikäväksi, tekee työnsä rutiininomaisesti tuhlaamatta siihen energiaa enemmän kuin on pakko. (Aulanko 2010, 70.)

Työntekijällä on mahdollisuuksia hallita kuormittavuutta palautumalla riittävästi tapahtuneesta kuormituksesta. Esimerkiksi kunnon yöunilla, pitämällä huolta omasta terveydestään ja kunstaan ihminen kestää paremmin koviakin kuormituksia väliaikaisena. Kuormittuminen on hyväksi, mutta pitkäaikaisena se altistaa sairauksille ja masennukselle. (Työturvallisuuskeskus 2011, 51.)

2.4.3 Psykososiaalinen kuormittuminen ja stressi

Tämä kuormittuminen muodostuu työympäristön osista, joihin kuuluvat: taito johtaa, organisoida, tehdä yhteistyötä, viestiä ja vuoro vaikuttaa sekä yksilölliset käyttäytymismallit työyhteisössä. Tällainen kuormittuminen on vähäistä työympäristöissä, joissa ilmapiiri on avoin ja luottavainen, kiire on hallittavissa sekä työntekijät kokevat työn mielekkääksi ja, että heitä kuullaan työyhteisössä. (Rauramo 2008, 54-56.) Psykososiaaliseen kuormittumisen piirteiksi voidaan mainita mm. työn sekavuus, jatkuva odottaminen, keskeytykset, liian kova vastuu taitoihin nähden ja jatkuva kiire. Nykyään myös jatkuva epävarmuus siitä, mitä tulevaisuus tuo, lisää työn kuormittavuutta. Yksilölliset kokemukset voivat joko vahvistaa tai heikentää kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus 2011.)

Kuormittumisen ennaltaehkäisyssä on erityisen tärkeää ennakointi ja ajoissa tehty tiedottaminen. Työterveyshuolto on eräs asiantuntija apu ennaltaehkäisevän toiminnan suunnittelussa sekä uusien toimintamallien luomisessa. Yhtenä mittarina työn kuormittavuudesta voidaan pitää sairauspoissaolojen määrää, jotka voivat heijastaa työntekijän kokemuksia työyhteisöstä, johtamistaidoista, oikeudenmukaisuudesta sekä esimies yhteistyöstä ja tuesta. Työyhteisössä

tulisikin olla jonkinlaista ohjeistuksia/ käytänteitä, siihen miten työntekijöiden hyvinvointia seurataan ja tarkkaillaan. Esimerkiksi varhaisen puuttumisen mallilla, kehityskeskusteluilla ja TIKKA -testillä eli työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointi. (Työturvallisuuskeskus 2010, 62-63.)

Stressiin koetaan yksilöllisesti ja siihen vaikuttavat monet asiat. Esimerkiksi ikä, terveydentila, fyysinen ja psyykinen kunto, itsetunto (Koivisto 2013). Stressi on monille työntekijöille tuttu käsite, joka on normaali osa elämää ja muuttuu haitalliseksi vasta pitkittyessään. Kun stressi kuluttaa ihmisen voimavaroja hiljalleen loppuun. Stressi muodostuu, kun ihminen kokee ettei työ vastaa odotuksia tai, kun hänen odotuksensa eivät vastaa todellisuutta. Lisäksi kiire, liiallinen tiedon määrä, epätietoisuus työn jatkumisesta, työn vaatimukset ja tyytymättömyys työstä saatuun hyötyyn lisäävät stressiä (Rauramo 2008, 57-58.)

Stressillä on kaksi pääsääntöistä puolta yksilö ja ympäristö. Yksilön kannalta tarkasteltuna stressi voi johtua työntekijän huonosta stressinsietokyvystä ja -hallinnasta sekä puutteellisista taidoista. Tämän muuttaminen lähtee siis yksilöstä ja hänen henkilökohtaisten tarpeiden muuttamista ja tukemisesta. Kun yksilön ongelmia korjataan hänen työkykynsä paranee ja vaikutus näkyy näin myös työssä jaksamisessa. Ympäristön huomioiminen ja siihen tehtävien parannusten kuten esimerkiksi turvallisuuden parantaminen ja kiireettömyys, vähentävät myös yksilön kokemaa stressiä (Koivisto 2013, 6-9.)

Kun ihminen on stressaantunut ja varsinkin pitkittyneessä stressitilassa (työuupumus), hän voi kokea olevansa uupunut, haluton työntekoon, hän ei kykene suunnitelmalliseen ja tehokkaan työntekoon sekä nopeiden ja tarkkaavaisuutta vaativien tehtävien tekeminen hankaloituu. Hänen motivaationsa laskee ja työpanos heikkenee. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että stressi tunnistetaan ajoissa ja siihen puututaan, jotta työn tehokkuus säilyy ja turhilta pois-saoloilta vältytään (Koivisto 2013, 6-9.) Työntekijän liiallinen kuormitus voi johtua moninaisesti joko työelämästä yleensä tai työyhteisön sisältä tulevasta kuormituksesta tai joistakin ammatillisista syistä, joita esimerkiksi voivat olla työpaikan toimintatavat, työn tulee olla tietyn laatuista ja jotakin pitää saada tiettyssä ajassa tiettyyn pisteeseen. Nämä seikat voivat hiljalleen nostaa kuormitusta ja johtaa näin työuupumukseen (Rikala 2013.)

Hyvä työyhteisö ja sen tuki ovat tärkeitä stressin ehkäisyssä myös töiden suunnittelu ja aikatauluttaminen voivat auttaa ehkäisemään stressin syntymistä (Rauramo 2008, 57-58.) Työperäisen stressin kannalta tärkeintä on sen ennaltaehkäiseminen ja asioihin puuttuminen ajoissa, jotta voidaan parantaa ja ylläpitää työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista työssään (Työturvallisuuskeskus 2008.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TEHTÄVÄ

Tarkoituksena on

- Selvittää Jakkulan sijaishuoltokodissa työskentelevien työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.

Tavoitteenamme on

- Työyhteisön työssä jaksamisen tukeminen.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat:

1. Millaisien asioiden työntekijät kokevat haittaavan työssä jaksamista?
2. Mitä keinoja työntekijät nostavat esille työyhteisön jaksamisen tueksi?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme oli kvalitatiivinen eli laadullinen ja siihen aineistoa keräsimme Vieremällä sijaitsevasta Jakkulan sijaishuoltokodit Oy:n työntekijöiltä. Aineisto kerättiin kertaluontoisen tuokion avulla, jolla saatiin kattava aineisto opinnäytetyötämme varten.

4.1 Aineiston keruu

Tyypillistä laadulliselle tutkimukselle on Hirsjärven yms. (2009, 164) mukaan se, että tietoa hankitaan kokonaisvaltaisesti. Aineiston hankintaan valitaan metodi, joka tarkoittaa tapaa, jolla aineistoa hankitaan tutkimustehtävien ratkaisemiseksi. Tieto kerätään todellisista tilanteista, joissa ihminen on tiedon kerääjänä ja kertojana. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keräämisessä yleisemmin käytetään seuraavia menetelmiä: Haastattelu, kysely, havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71).

Kohdejoukko tutkimukseen valitaan tarkoituksen mukaisesti (Hirsjärvi ym. 2009). Opinnäytetyössämme osallistujien kriteerinä oli, että olisi mahdollisimman monen ikäisiä sekä erilaisen koulutuksen omaavia henkilöitä. Tämä ohjasi työvuorojen suunnittelijaa valitsemaan haluamamme ryhmän koolle. Aineiston keräsimme sijaishuoltokodit Jakkula Oy:n työntekijöiltä.

Metodimme aineiston hankintaan oli 635-menetelmä, jonka on kehittänyt professori Bernd Rohrbach vuonna 1969. 635-menetelmä on aivoriihityöskentelyä, jonka tarkoitus on löytää luovia ratkaisuja ongelmiin. Aivoriihityöskentely on erityisen toimivaa, kun kaikki osallistuvat ongelmanratkaisuun tasavertaisina ryhmän jäseninä ja hiljaisimpienkin henkilöiden ääni saadaan kuuluviin (Schröer, Kain & Lindemann 2010, 591 - 592.)

Metodin avulla selvitimme Jakkulan sijaishuoltokodissa työskentelevien työssä jaksamista. Tuokion avulla oli tarkoitus saada työntekijälähtöisesti tietoa siitä, mikä vaikuttaa heidän työssään jaksamiseen sekä mahdollisia ratkaisuita ongelma tilanteiden parantamiseksi. Tuokio pidettiin vain osalle työntekijöille, työnohjauksen jälkeen. Työnohjausta Jakkulassa on joka kuu-

kauden ensimmäinen maanantai. Tuokioon osallistuivat ne henkilöt, jotka olivat työnohjauksessakin. Työvuorojen tekijä katsoi vuoroja suunnitellessaan, että kyseisenä päivänä olisi töissä eri-ikäisiä ja työkokemuksen omaavia henkilöitä. Tuokion pito paikkana oli Jakkulassa Kartano (paikan päärakennus), jossa on iso oleskelutila sekä rauhallinen ympäristö tuokion pitämistä varten. Kyseisessä paikassa on rauhallista työskennellä eikä ulkopuolelta kuulu ääniä.

Koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on ymmärtää tutkimuskohdetta, oli aineiston hankinta mahdollista suorittaa muutamalle osallistujalle työyhteisöstä (Hirsjärvi ym. 2009). 635-Tuokio suoritettiin 15 työntekijän yhteisössä kuudelle henkilölle. Heille annettiin viikkoa ennen toteutusta kirjallinen tiedote tuokiosta (LIITE 3). Ryhmätuokio pidettiin 13.5.2014 Maanantaina klo 14-15 työnohjauksen jälkeen. Henkilöt olivat hieman väsyneitä johtuen parin tunnin kestoisesta työnohjauksesta. Henkilöt saivat vielä ohjeistuksen ennen ryhmätuokion alkua, samalla pöytään katettiin kahvi ja pullaa, joka auttoi henkilöitä pysähtymään hetkeksi työnohjauksen jälkeen. Kahvittelu sai selkeästi ryhmän jäsenet rentoutumaan ja orientoitumaan tulevaan tuokioon.

Alkukahvittelun lomassa kerroimme ryhmälle keitä olemme ja mistä tulemme sekä sen, mikä on tuokion tarkoitus. Jokaiselle annettiin kolme kappaletta A4-kokoisia papereita ja, kun jokainen ryhmän jäsen oli saanut paperit, kerroimme ensimmäisen teemakysymyksemme. Tyhjiin papereihin jokainen kirjoitti kolme ongelmaa omaan työssä jaksamiseensa liittyen, kunkin omalle paperilleen. (LIITE 4) Ryhmän jäsenet saivat miettiä rauhassa ongelmia paperille n.5-10min. Kun ongelmat oli kirjoitettu, kerroimme toisen teemakysymyksen. Tämän jälkeen ryhmäläiset kierrättivät papereita myötä päivään niin kauan, että saivat oman paperin takaisin. Lappuja kierrätettiin ryhmässä niin, että jokaiseen ongelmaan vastasi kaikki paitsi itse ongelman kirjoittaja, joten jokaista ongelmaa kohti saatiin viisi ratkaisua.

Näin saatiin työyhteisöstä esille monipuolisesti 18 ongelmaa ja jokaiseen viisi ratkaisu ehdotusta. Tällä tavalla saatiin parhaiten esille työntekijälähtöisesti oikeita ongelmia ja ratkaisuja, joiden avulla voidaan puuttua työyhteisön epäkohtiin ja pyrkiä kehittämään niitä. (Women technology entrepreneurs.ND)

4.2 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on menetelmä, jonka avulla voidaan tutkia kirjoitettua tai suullista aineistoa. Aineiston pohjalta tarkastellaan asioiden ja tapahtumien merkityksiä sekä seurauksia ja yhteyksiä. (Janhonen & Nikkonen. 2003.) Saamamme aineisto käsiteltiin laadullisella sisällönanalyysillä, joka koostuu kolmesta pääosiesta: aineiston pelkistäminen, ryhmittely sekä käsitteiden luominen. Pelkistämällä alkuperäisestä tekstistä pyritään tuomaan esille tutkimustehtävään vastaavia ilmauksia. Tämän jälkeen aineisto ryhmiteltiin niin, että samankaltaiset ilmaukset yhdistetään yhdeksi luokaksi, josta muodostetaan alaluokkia sekä alaluokkia kuvaava yläluokka. (Tuomi ym. 2009.)

Tuokion jälkeen pidimme kahdestaan palaverin, jossa luimme paperit läpi kohta kohdalta. Aloitimme aineiston käsittelyn kirjoittamalla saadut vastaukset puhtaaksi tietokoneelle, jolloin tekijän anonymiteetti vahvistui, koska käsiala ei enää johdatellut vastaajaan. Aineistoa luettiin useampaan kertaan läpi kohta kohdalta ja mietittiin ongelmia ja ongelmiin saatuja vastauksia sekä sitä, kuinka saadut vastaukset yhtenivät asettamiimme tutkimustehtäviimme. Analysoinnin teimme kahdessa osassa, jolloin ensin analysoimme saadut ongelmat ja sen jälkeen erillään saadut vastaukset ongelmiin.

Ensimmäisenä kävimme läpi työntekijöiden kokemat työssä jaksamista haittaavat tekijät. Jokainen työntekijä oli kirjoittanut kolme ongelmaa, joista osassa oli pitkiäkin lauseita. Seuraavaksi kävimme läpi työntekijöiden esille tuomat keinot jaksamisen tueksi ongelmissa. Teksteissä käsialat olivat selkeitä ja tekstit helppo lukea, joten kirjoitetun tekstin sisällöt saatiin oikeanlaisina tulkittua eikä epäselvyyttä teksteissä ollut.

Kun aineistot oli luettu useampaan kertaan läpi ja kirjoitettu puhtaaksi, aloimme etsimään vastauksia tutkimustehtäviimme pelkistämällä alkuperäisiä lauseita alleviivaamalla ja jättämällä näin pois epäolennaiset asiat. Sen jälkeen saadut pelkistetyt ilmaukset kirjoitettiin listaksi ja niistä etsittiin yhtäläisyyksiä. Näiden avulla samankaltaisista ilmauksista koottiin luokat, joista saatiin muodostettua useita alaluokkia joiden pohjalta saatiin muodostettua yläluokat. Aineiston luokittelua ei enää jatkettu, koska yläkategorioista ei pystytty saamaan enää yhdistävää luokkaa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tuokiossa käytössä oli kaksi teemakysymystä, joiden avulla pyrimme saamaan vastauksia tutkimustehtäviimme. (LIITE 5) Saadun aineiston analysoinnin pohjalta kuvaamme saatuja tuloksia tutkimustehtävien kannalta omina osioinaan.

5.1 Työssä jaksamista haittaavat tekijät

Työyhteisössä esiin nousi aineiston analysoinnin tuloksena kaksi yläluokkaa. Selkeästi eniten koettiin vaikeuksia vuorovaikutuksessa sekä toisena ongelmana nousi työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeus. Vuorovaikutuksessa työntekijät kokivat haasteena itsekeskeisen työskentelytavan, yhteisten linjojen ja sääntöjen puuttumisen sekä niiden noudattamattomuuden, yhteistyön vaikeuden moniammatillisesti, työntekijöiden vaikeudet kanssakäymisessä sekä sen, että töitä jätetään tekemättä lisäksi kausittaiset allergiat tuovat ongelmia työnteekoon.

Itsekeskeistä työskentely tapaa pidettiin työyhteisössä haasteena. Työntekijät kokivat, että töitä tehdään omin päin yksilöinä eikä työkavereita ei huomioida työssä tarpeeksi. Yhteisten linjojen ja sääntöjen puuttumisen koettiin ongelmallisena, vaikka yhteisiä linjoja on, ei niistä kaikistellen pidetä kiinni. Vastausten perusteella, koettiin yhteistyön vaikeus moniammatillisesti myös haasteelliseksi. Saatujen tulosten perusteella työntekijät kokivat hankaluuta keskinäisessä vuorovaikutuksessa sekä parannettavaa työstä saatavasta palautteesta.

".. Sooloillua työssä/ tehdään ominpäin kysymättä/ ilmoittamatta muille.."

"..Yhteiset säännöt puuttuu tai niistä ei pidetä kiinni..."

Töitä jätetään tekemättä eikä viesti kulje seuraavalle vuorolle, jotka kuormittavat osaltaan seuraavaa vuoroa. Raportoinnissa koettiin myös puutteellisuutta. Vuoronvaihtojen yhteydessä tehtävä suullinen raportointi sekä sähköinen raportointi koettiin hankalaksi, koska tietoa jää kertomatta/kirjaamatta.

"Vuorotyö, viesti jos ei kulje"

Jaksamista haittaavaksi tekijäksi vastausten perusteella nousi myös allergioiden vaikutus jaksamiseen. Etenkin siitepölykausien vaikutus sekä työhön kuuluvan eläinten hoidon koettiin vaikuttavan haittaavasti allergioihin ja näin jaksamiseen.

"..Siitepölykausi ym. pölyallistus.."

Toisena pääongelmana nousi työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeus. Työssä koettiin vaikeaksi arjen riittävyys tehtäviin nähden sekä työvuorojen sovittaminen muuhun arkeen. Lisäksi yksityiselämän rasitteet vaikuttivat jaksamiseen työssä.

"..Arjen riittävyys tehtäviin nähden.."

"..Työvuorojen sovittaminen muuhun arkeen.."

5.2 Työssä jaksamista parantavia tekijöitä

Ryhmätuokiossa nousseisiin ongelmiin jokainen tuokioon osallistunut sai pohtia omasta mielestään parhaan ratkaisun niin, että se vaikuttaisi parantavasti hänen omaan jaksamiseensa. Työssä jaksamista parantavina tekijöinä nousi neljä yläluokkaa, joihin kiinnittämällä huomiota työyhteisössä voidaan parantaa työntekijöiden jaksamista. Parannettavaa koettiin toimintamallien noudattamisessa, avoimuuden kehittämisessä työyhteisössä, yhteisöllisyyden sekä ammatillisuuden tukemisessa.

Toimintamallien noudattamisen koettiin paranevan, jos luodaan yhteiset linjat ja sitoudutaan yhteisiin päätöksiin. Koska Jakkula on kodinomainen ympäristö, jossa myös lapset osallistuvat päivän askareisiin koettiin tärkeänä oman esimerkin näyttämistä sekä lapsen tarpeiden mukaista opetusta arjessa. Ohjauksellinen työote koettiin tärkeäksi työssä. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että kukin aikuinen tietää, mitkä asiat lasten tulee tehdä, jottei säännöistä poiketa ja tehdä asioita lasten ja nuorten puolesta.

"Ei tehdä puolesta vaan vaaditaan tekemään määrättyt työt ja samalla opetetaan taitoja itsenäistymistä varten"

Yhteisiä palaverien pitäminen on tärkeää säännöllisesti, jotta asioista voidaan puhua ja tuoda mahdollisia ongelmia esille. Varsinkin vuorojen vaihdoissa koettiin tärkeäksi hyvä raportointi sekä aika kuunnella työkaveria, jotta päivän asiat ehditään kunnolla käydä läpi. Myös kirjaamiseen tulee kiinnittää huomiota ja siitä vastuu kuuluu kaikille hoitajille.

"Jokaisen vastuu kertoa/ kirjata, mutta myös kysyä ja kuunnella."

"Avoim keskustelu, kirjaaminen pitäisi ymmärtää yhtä tärkeänä työnä kuin muunkin työ."

Siisteyden huolehtiminen koettiin myös parannuksen kohteena. Vastausten perusteella esille nostettiin niin yleisen siisteyden ylläpitäminen kuin lasten ja nuorten huoneiden siisteys. Siisteydestä huolehtimisen koettiin olevan jokaisen vastuulla ja siihen tulee kaikkien kiinnittää huomiota. Lasten ja nuorten kohdalla koettiin, että heille tulee antaa enemmän aikaa huoneiden järjestämiseen, jotta se onnistuisi paremmin, eikä aikuisten tarvitse puuttua siihen niin paljoa. Tasapuolisuus työssä koettiin myös huomioitavana asiana.

"Sitoutuminen yhteisiin päätöksiin"

"Yhteiset toimintatavat"

Erityistarpeiden huomioiminen työssä, kuten esimerkiksi allergioiden huomioiminen nostettiin esiin. Työhön kuuluu normaalien päiväaskareiden lisäksi myös tallityöt, jotka voivat aiheuttaa joillekin oireita varsinkin pahimpina siitepölykausina. Tallilla on käytössä suojaimia joita voi käyttää sekä työntekijät voivat käyttää allergialääkkeitä ennaltaehkäisemään oireita. Tulosten perusteella koettiin, että pahimpina altistuskuukausina olisi hyvä työn mukauttaminen tarvittaessa, jotta pahimmilta oireilta vältytään eivätkä ne osaltaan kuormittaisi työntekijöitä.

"Työterveyslääkäri + työturvallisuus vastaavan kanssa keskustelu ja ratkaisun etsiminen"

Avoimuuden kehittäminen työyhteisössä koettiin tärkeäksi. Tähän liittyen tuloksissa nousi esiin työkavereiden huomioiminen ja tukeminen työssä. Koettiin myös, että tulee enemmän keskustella asioista yhdessä niin, että jokainen saa äänensä kuuluviin ja kertoa mielipiteensä. Se, että uskalletaan kysyä ja puhua myös vaikeista asioista, katsottiin aiheelliseksi nostaa esille. Vastausten perusteella työntekijät kokivat, että vastuuhenkilöille pitää pystyä puhumaan suoraan asioista kuten esimerkiksi työnantajalle.

Työssä jaksamista tukevana tekijänä pidettiin sitäkin, että annetaan kiitosta ja palautetta tehdystä työstä. Tärkeänä pidettiin toisten kuuntelemista ja mielipiteiden kunnioittamista. Esille nousi myös se, että lasten kanssa olisi hyvä keskustella myös joistakin heitä koskevista asioista avoimesti ja antaa heille mahdollisuus kertoa mielipiteensä asioista. Koettiin, että vaikeista asioitakin pitäisi pystyä puhumaan avoimesti.

"Mielipiteiden kunnioittaminen vuorovaikutustilanteissa"

"Työporukan yhteinen linja täytyy muistaa keskustella myös ko. lapsen kanssa, jotta hänkin saa mahdollisuuden ymmärtää miksi aikuiset toimii näin"

Yhteisöllisyyden tukeminen koettiin tärkeänä jaksamiseen vaikuttavana tekijänä. Vastausten luokittelun perusteella nousi esille se, että tehdään yhdessä asioita ja muistetaan toisten huomioiminen ja tukeminen sekä kohdellaan kaikkia tasapuolisesti. Koettiin, että hyvien käytösten huomioiminen sekä positiivisten asioiden löytäminen arjesta, on tärkeää työssä ja motivoi työn tekemiseen. Tukiverkostojen hyödyntäminen koettiin tärkeäksi. Työyhteisön tuki ja tukiverkostot kotona ovat työntekijöiden mielestä tärkeitä työssä jaksamisen kannalta. Keskustelu työkavereiden kanssa päivän tapahtumista auttaa irtaantumaan työasioista. Vastauksissa nousi vahvasti esille yhdessä tekeminen ja toimiminen itsensä esille nostamisen sijaan.

"Toisen osaamisen huomioiminen, arvostaminen, ei niin että täytyy nostaa itseään lasten tai muiden aikuisten silmissä jalustalle."

"Käytöstavat, uhrataan hetki aikaa työkavereille ja hänen ajatuksille työpäivän aikana"

Ammatillisuuden tukemisessa koettiin myös parannettavaa. Siinä työntekijät toivat esille sen, että arvostetaan työkavereita sekä heidän osaamistaan tulisi arvostaa enemmän. Koska työssä on monta puolta ja erilaisia osa-alueita, työyhteisön on tärkeää muistaa, ettei kaikkea tarvitse tehdä itse, vaan vastuuta voidaan kantaa yhdessä. Tulosten pohjalta nousikin esille vastuun kantaminen, opettaminen sekä jakaminen muiden kanssa.

"Ammatillinen subtautuminen ja tuki työkavereihin"

Huomiota pitää kiinnittää omaan rooliin työssä ja sen kautta ammatillisuuteen sekä ammatilliseen suhtautumiseen työssä. Vastausten perusteella pidettiin tärkeänä, että asioita ei oteta henkilökohtaisesti vaan muistetaan ammatillisuus ja ammatillinen ote työhön. Oman työn arvostaminen sekä parhaansa yrittäminen koettiin myös tärkeänä osana ammatillisuutta. Hyvään työssä jaksamiseen vaikuttaa tutkitusti se, että kokee olevansa hyvä työssään ja pystyvänsä kehittämään itseään. (Vuoristo 2012, 69-70.)

”Ei oteta työtä henkilökohtaiseksi asiaksi ei ”pisteiden” keruuta itselle vaan tehdään yhdessä, kaikkia tarvitaan”

Vastauksissa pidettiin tärkeänä, että työntekijä kykenee järjestämään asioita tärkeysjärjestykseen sekä suunnitelmallisuuteen ja ennakointiin työssä. Koettiin, että on tärkeää osata priorisoida töitä sekä, jos mahdollista siirtää vähemmän tärkeitä töitä myöhemmäksi tai vastaavasti tarvittaessa ennakoida tulevaa ja tehdä jotakin ennakoon.

”Priorisointi; voisiko jonkin asian tehdä toisena päivänä, jos ei ole kiireellinen”

”Tehokas, suunnitelmallinen ajankäyttö ts. keskittyminen olennaisimpiin asioihin”

Työntekijät nostivat esille vapaa-ajan rajaamisen työstä. Työntekijät kokivat, että on tärkeää pystyä erottamaan työ ja vapaa-aika. Työntekijöiden mielestä tulisi huolehtia omasta terveydestään sekä mahdollisuuksien mukaan harrastaa jotakin mielihyvää työstä erkaannuttavaa toimintaa. Sitä helpottaa avoin keskustelu työasioista työyhteisössä, jottei töitä tarvitse kantaa mukanaan kotiin, vaan niistä voi luopua työpaikalle. Työasioissa keskustelun alle työntekijät nostivat sopivampien vuorojen muuttamisesta sekä niistä sopimisen.

”Kotiasiat kotiin ja työasiat työpaikalle jos omat ongelmat rasittaa työtä niin työnantaja varmaan kuuntelee”

”Työn rajaaminen/ ei työasioita kotiin, omasta kunnosta, terveydestä, hyvinvoinnista huolehtiminen”

6 TULOSTEN TARKASTELU

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää Jakkulan sijaishuoltokodit Oy:ssa työskentelevien työssä jaksamista. Kyseisessä paikassa ei aikaisemmin ole tutkittu sitä, miten työntekijät jaksavat työssään ja mitkä asiat jaksamiseen vaikuttavat. Saatu aineisto analysoitiin kahdessa osassa vastaten erikseen tutkimustehtäviin ja näin saatiin vastaukset niihin selkeästi erillään.

Työntekijät halusivat tuoda esille ongelmia ja olivat valmiita miettimään sitä, kuinka tilannetta parannettaisiin. Tuloksena saimme paljon ongelma kohtia, joihin olisi hyvä puuttua ja joista on hyvä käydä keskustelua työyhteisössä avoimuuden lisäämiseksi. Myös ratkaisuehdotuksista nousi selkeitä asioita, joihin pitäisi parannusta tapahtua jaksamisen lisäämiseksi ja ongelmien vähenemiseksi.

Vuorovaikutuksessa koettiin olevan paljon parannettavaa, koska huonon ilmapiirin ja itsekseen työskentely heikentävät avoimuutta ja yhteishenkeä. Tällainen käyttäytyminen työyhteisössä aiheuttaa ristiriitoja, jotka osaltaan kasvattavat henkisiä paineita työntekijöillä ja näin heikentävät työssä jaksamista. (Aulanko 2010, 70.) Työ on raskasta ja jaksaminen on iso asia työssä. Työ ei ole tuloksellista, jos sitä ei tee tiiminä. Jokaisen työpanos on tärkeä ja jokaisen ääni pitäisi saada kuuluvaksi niin, että häntä ei väheksytä. Esimiehen kanssa juttelua pidettiin tärkeänä asiana työssä jaksamisen kannalta. On tärkeää, että yhteistyö toimii työntekijöiden ja työnantajien välillä toimii, jotta ongelmakohtiin voidaan puuttua ajoissa ja työntekijöiden hyvinvointia kehittää työperäisen stressin ennaltaehkäisemiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2008.)

Työntekijät kokivat myös, että yhteisiä toimintatapoja puuttuu tai niitä ei noudateta. Koska lastensuojelutyössä käsitellään vaikeita asioita ja työ on monelta osin kuormittavaa, on ongelmien ja onnistumisien esille tuominen on tärkeää työn kehityksen kannalta. Lastensuojelutyössä olisikin erityisen tärkeää yhtenäiset käytännöt sekä toimintatavat, jotta lasten arkirutiinit säilyisivät. Säännöllisyys tuo lapsille turvaa, ennustettavuutta sekä elämän hallinnan tunnetta. (Lastensuojelun käsikirja.2014.)

Työntekijät kokivat ongelmia myös työn ja arjen yhteen sovittamisessa. Työntekijät kokivat, ettei arki riittänyt tehtäviin nähden, joka on henkisesti hyvin kuormittavaa. Palautuakseen

kuormituksesta työntekijä pitää pystyä irtautumaan työstä kunnolla. Kuormittuminen on hyväksi, mutta sen on pitkäaikaisena todettu aiheuttavan sairauksia ja masennusta. (Työturvallisuuskeskus 2011, 51.) Jotta tilanne ei pääse pitkäaikaiseksi olisi hyvä, että asiasta uskalletaan puhua avoimesti sekä tuoda asia rohkeasti esille työyhteisössä. Avoin puhuminen myös yksityiselämässä tapahtuvista muutoksista tai kriiseistä vähentää kuormittumista töissä sekä auttaa muita työyhteisön jäseniä ymmärtämään tilannetta paremmin.

Tuokioon osallistuneet henkilöt saivat pohtia jokainen tahollaan myös ongelmiin ratkaisuja. Jokaiseen ongelmaan saatiin viisi ratkaisua eli ratkaisu ehdotuksia saatiin hyvin. Ratkaisuehdotuksista näkyi mielestämme myös se, että työntekijät halusivat todella ratkaisuja ongelmiin.

Tuloksissa nousi samankaltaisia asioita esille kuin opinnäytetyön alussa käydyssä teoriaosuudessa jaksamiseen liittyvissä tekijöissä. Esiin nousi voimakkaasti se, että yhteisöllisyyttä sekä tiimityöskentelyä pitäisi vahvistaa sekä avointa keskustelua ja suunnitelmallisuutta tulisi vastaajien vastausten perusteella parantaa. Oman yksityiselämän rasitteet ja stressi tuovat haasteen työhön, koska kuormittavia tekijöitä työssä on.

Yhteisön tuki sekä omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtiminen korostuvat. Rauramon (2008) mukaan stressiä voidaan ehkäistä hyvällä yhteistyöllä ja yhteisön tuella, joka tukee työntekijöiden ajatusta jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Tulosten perusteella koettiin, että yhteisillä linjauksilla ja päätöksen teolla saataisiin aikaiseksi yhtenäisempää toimintaa, joka osaltaan vähentää epävarmuutta, siitä kuinka asiat hoidetaan ja näin myös työn kuormittavuutta. Positiivisen palautteen koettiin auttavan jaksamaan työssä, eikä se vastaajien mukaan tarvitsisi olla iso asia, vaan tärkeintä on, että se sanottaisiin ääneen. Aulanko ym. (2010) mukaan hyvä ja avoin työympäristö, jossa työntekijä saa palautetta ja tuntee tulevansa kuulluksi, parantaa työntekijän jaksamista työssä.

Opinnäytetyö tehtiin Jakkulaan ja tarkoituksena on käydä esittelemässä valmis opinnäytetyö sekä siinä saadut tutkimustulokset Jakkulan työntekijöille ja työnantajille opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyö jää Jakkulan omaan käyttöön, tuloksien perusteella ei voida tehdä yleistyksiä, koska tutkimme vain Jakkulassa työskentelevien työssä jaksamista. Toki jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan verrata toisessa yksikössä tehtävään samanlaiseen tutkimukseen ja kartoittaa näin yhtäläisyyksiä yhteisöjen välillä.

7 JATKOTUTKIMUSAIHEET

Koska työyhteisössä oli selkeästi eniten työntekijöiden näkökulmasta ongelmia yhteisöllisyydessä sekä avoimuudessa, olisi hyvä tarkastella tilannetta jossakin vaiheessa uudelleen, jotta nähtäisiin, onko tekemämme tutkimus ja sen tulokset saaneet muutoksia aikaiseksi työyhteisössä. Myös se onko avoimella keskustelulla jaksamisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä koettu olevan vaikutusta työpaikan ilmapiiriin. Näin jatkotutkimusaiheiksi nousevat:

1. Miten työssä jaksaminen on parantunut, onko tapahtunut muutosta?
2. Työyhteisön yhteisöllisyyttä tukevat menetelmät, kuinka ne toimivat ja kuinka niitä voisi kehittää?

8 POHDINTA

Toinen opinnäytetyön tekijöistä on tehnyt harjoittelun keväällä 2013 Jakkulassa. Koulussa tuli syksyllä esiin, että opinnäytetyön tekeminen alkaa. Kysely Jakkulaan synnytti aiheen siitä, miten työntekijät jaksavat. Työntekijöiden jaksaminen oli herättänyt huomiota myös työssäoppimisjakson aikana ja omaa jaksamista on tullut myös opiskeluiden aikana pohdittua muutenkin.

Aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen, koska työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on meitä kaikkia työelämässä koskettava asia. Vaikka emme työskentele tällä hetkellä lastensuojelun piirissä, työssä jaksaminen on laajalti esillä myös muulla sosiaali- ja terveysalan työympäristöissä. Opinnäytetyöstä on hyötyä Jakkulassa jo senkin vuosi, ettei siellä ole ennen tutkittu työssä jaksamista taikka työhyvinvointia. Tutkimuksesta oli myös itselle hyötyä, sillä teorian kautta sai paljon tietoa jaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä myös työelämässä. Tämä on auttanut meitä kehittämään omaa ammattitaitoamme työikäisen terveydenhoidossa ja tulevassa työssämme huomioimaan niin oma kuin työyhteisön jaksaminen.

Tutkimuksemme tuloksissa korostui jaksamista haaitavana tekijä vaikeudet vuorovaikutuksessa sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeus. Yhteisön tuki ja avoimuus Jakkulan työyhteisössä korostuu, koska työstä voi saada hyvin raskaan ilman hyvää pohjaa asioiden käsittelylle. Irrottautumiseen työstä vaaditaankin hyvää työyhteisöä, jotta asioista voidaan puhua avoimesti ja saada tukea ongelmissa, jottei asioiden kanssa tarvitse painia yksikseen. Mielestämme näiden asioiden toimivuus on tärkeitä työntekijöiden jaksamista ja viihtymistä työssä ajatellen. Jokainen, joka nauttii työstään ja kokee saavansa työlleen arvoa, panostaa varmasti työhönsä eritasolla kuin henkilö, joka vain tulee töihin, koska on pakko (Työturvallisuuskeskus 2011, 51).

Tuokion pidimme kesän alussa työnohjauksen jälkeen. Saimme valita itselle parhaiten sopivan päivän työnohjaus-päivistä. Tuokio onnistui mielestämme hyvin ja saimme haluamiimme kysymyksiin vastauksia. Ehkä tietyllä tavalla olisi voinut olla parempi, että tuokio olisi pidetty työnohjauksesta erillään, koska jonkin asteinen väsymys oli havaittavissa vastaajissa. Vastaajat kuitenkin olivat positiivisella mielellä sekä mielissään siitä, että asiaa tutkitaan ja siihen kiinnitetään huomiota. Tuokio herätti myös keskustelua työntekijöiden kesken tuokion jälkeen ja

osa kertoikin, että enemmänkin olisi ongelma kohtia voinut laittaa. Vastaajat myös toivoivat, että vastauksista kerrottaisiin heille ja pidettäisiin jonkinlainen palaveri Jakkulassa saaduista tuloksista.

Tämä taas on mielestämme hyvä sillä tuomalla asiat esille, ne eivät vain jää vain joidenkin ihmisten tietoon ja paperille. Avoimella keskustelulla työnantaja sekä työntekijät voivat kiinnittää huomiota esille tuleviin asioihin paremmin ja jakaa tietoa molemmin puolin. Opinnäytetyömme on tarkoitus esittää Jakkulan työyhteisössä opinnäytetyön valmistuttua. Toivomme, että sillä saadaan työyhteisöä heräteltyä kiinnittämään huomiota ongelmiin sekä korostamaan avoimuutta asioiden parantamiseksi.

8.1 Luotettavuus

Olemme ensimmäiseksi perehtyneet aikaisempiin tutkimuksiin koskien työssä jaksamista, lisäksi olemme hakeneet eri kirjoista teoriatietoa ennen, kuin olemme alkaneet toteuttamaan ryhmätuokiota. Tämä jo lisää opinnäytetyön luotettavuutta, kun on teoriataustaa on hankittu ja olemme perehtyneet keräämäämme teoriaan ennen aineiston hankintaa.

Opinnäytetyötä tehdessämme olemme kiinnittäneet huomiota luotettavuuteen varsinkin siihen, että käytämme mahdollisimman tuoreita lähteitä sekä käytämme aikaa aiheeseen perehtymiseen. Pohdimme alussa myös sitä, kuinka vastaukset saadaan luotettavasti työyhteisön jäseniltä. Pohdimme eri tutkimusmenetelmiä ennen kuin valitsimme 635-menetelmän. Tuokion jälkeen kuitenkin jäi mielikuva siitä, että työntekijät aidosti halusivat ja uskalsivat tuoda esille ongelmia, joita he työssään kokivat. Heiltä tuli myös hyviä, osaltaan itsestään selviä ratkaisuja, joista ilmeisesti on työyhteisössä hyvä muistuttaa, koska ne on unohdettu. Mietimme myös luotettavuutta, siltä kannalta kun toinen on tehnyt harjoittelun Jakkulassa, mutta ei ole opinnäytetyön prosessin aikana työskennellyt kyseisessä paikassa, joka olisi saattanut vaikuttaa vastustuloksiin.

Luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyömme tuloksissa on näkyvissä teoriaosuudessa esille nousseita jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Tämä tukee sitä, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksemme oikein. Edellä mainittua tukee myös se, että saadulla aineistolla pystyimme

vastaamaan tutkimustehtäviimme. On tärkeää, että vastaajat käsittivät kysymykset oikein, jolloin saatiin luotettavia vastauksia kysymyksiin. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että olemme kertoneet mahdollisimman tarkasti ja totuuden mukaisesti tutkimusprosessista. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-233.)

Pienessä työyhteisössä kaikki olivat tuttuja toisilleen ja lisäksi ryhmän jäsenet näkivät toistensa vastaukset, joten luottamus ryhmän sisällä oli/on tärkeää. Jos ryhmässä olisi ollut "mitähän tuo ajattelee, jos.." -ajatus, olisivat esille tulleet ongelmat voineet olla kaunisteltuja, joka olisi vaikuttanut siihen, etteivät todelliset ongelmat välttämättä olisi tulleet esille. Tällaista ei kuitenkaan ollut havaittavissa tuokion aikana.

Pohdimme myös aluksi sitä, miten käsiala vaikuttaa vastauksien tulkintaan, mutta vastaukset olivat selkeitä eikä tulkinnan varaa jäänyt kirjoituksissa. Vastauksista pystyi selkeästi hahmottamaan ongelman kuvan ("yksilö suorittaminen") ja sen takia vastauksien pelkistäminen kävi sujuvasti. Aineiston luotettavuutta pystytään lisäämään, jos vastaukset käydään esittämässä työyhteisössä, koska silloin saadaan työntekijöiden palaute saadusta aineiston oikeellisuudesta. Rajallisen ajan takia tulosten esittely jää opinnäytetyömme kohdalla myöhempään ajankohtaan.

Luotettavuutta olemme pyrkineet lisäämään sillä, että käytimme mahdollisimman uusia lähteitä, joissa on mahdollisimman monipuolisesti tietoa jaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lähdekritiikki on ja oli erityisen tärkeä asia. Aineiston luotettavuutta täytyikin miettiä ja pohtia monelta kantilta. Hirsjärven ym. (2005) mukaan tietoa täytyy muokata ja yhdistää niin, että se olisi vertailukelpoista, joka lisää osaltaan luotettavuutta.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, miten tarkasti opinnäytetyössä kuvataan tutkimuksen toteutusta, tämä koskettaa kaikkia vaiheita opinnäytetyössä. Esimerkiksi haastattelun olosuhteet, paikan sekä ajan kuvaaminen lisäksi oliko häiriötekijöitä sekä tutkijan oma itse arviointi aineistosta ja opinnäytetyöprosessista. Aineiston analysoinnissa ja tutkimuksen tuloksissa luotettavuutta lisää se, että molemmat tutkijat pääsevät samaan lopputulokseen. (Hirsjärvi ym. 2005, 216-217.)

Sisällönanalyysissä pyrimme pelkistämään aineiston niin, että se kuvaa tutkittavaa ilmiötä luotettavasti. Aineiston ja teorian välinen yhteys lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Kyngäs ym. 1999,11.) Luotettavuutta lisää se, että työssä jaksamista lastensuojelun puolella on aikaisemmin jo tutkittu. Forsman (2010) kirjoittaa, että ”kuormittava rutiniarki, ihmissuhteiden suurimäärä, pelko, työssä kohdattavat rankat asiat ja tunteet ja toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa vaikuttavat työssä jaksamiseen.”

8.2 Eettisyys

Tutkimuslupaa meidän ei tarvinnut hakea, koska kysely tehtiin työyhteisöön työntekijöille eikä heidän henkilökohtaisia tietoja kysytty taikka käsitelty millään tavalla. Ennen ryhmätuokiota Jakkulaan lähetettiin kirjallinen tiedote (LIITE3), joka kosketti niitä henkilöitä, jotka ryhmätuokioon osallistuivat. Heille kerrottiin opinnäytetyöstämme sekä siitä, mitä haluamme selvittää. Tiedotteessa kerromme myös tuokion ajankohdan ja kuinka kauan aikaa siihen noin menee, jotta jokainen työntekijä voi tilanteeseen valmistautua. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Emme missään vaiheessa kysyneet osallistujien nimiä, ikää, ammattia tai kuinka kauan he ovat työskennelleet Jakkulassa. Suorista lainauksista ei voi yhdistää kenen kirjoittama asia on, mutta kirjoittaja itse tunnistaa kirjoituksen omaksi kirjoituksensa.

Lähetimme ennen tuokion pitoa tutkimuksen osallistujille tiedotteen, jossa kerroimme keitä olemme ja mistä tulemme sekä sen miksi teemme tutkimusta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan tutkimukseen osallistujan kuuluu saada tieto tutkimuksesta ja siitä mitä osallistuminen tarkoittaa sekä sen kuinka kauan tutkimukseen on varattava aikaa. Tiedotteessa tulee käydä ilmi tutkijan yhteystiedot, aihe, aineistonkeruun toteutustapa, kerättävän aineiston käyttötarkoitus sekä se, miten aineistoa säilytetään ja vapaaehtoisuus osallistumiseen.

Jokainen osallistui anonyyminä eli nimettömänä, jolloin ei paljastunut minkä ongelman/ratkaisun he ovat kirjoittaneet eikä osallistujien tietoja julkaista missään edes opinnäytetyössä. Tämä kerrottiin myös vastaajille. Jokaiselle osallistujalle annettiin riittävästi tietoa, myös tieto siitä, miten vastauspaperit tullaan säilyttämään ja lopulta hävittämään. (Hirsjärvi ym. 2005, 26-

27.) Vastaukset analysointi ja luokittelu kuvattiin tekstissä mahdollisimman tarkasti, jotta lukijan on helppo ymmärtää, miten luokittelu on tehty. Tulosten tarkasteluiden luotettavuuden tueksi käytimme tekstissä suoria lainauksia saamastamme aineistosta. Lainaukset kirjoitettiin sellaisena kuin ne oli kirjoitettu, eikä niitä tarvinnut lyhentää vastausten pituuden takia.

8.3 Ammatillinen kasvu

Tätä opinnäytetyötämme tehtäessä olemme joutuneet etsimään tietoa ja olemme lukeneet eri lähteistä tietoa työssä jaksamiseen liittyen. Kirjallisuutta löytyi paljon, myöskin Internetistä löytyi paljon tutkimuksia. Tämän työn myötä olemme oppineet hahmottamaan, tunnistamaan asioita, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Tämän myötä osaamme ohjata henkilöitä eri toimintaympäristöissä kiinnittämään huomiota jaksamiseen sekä hahmottaa, miten autetaan erilaisia ihmisiä jaksamaan työssään.

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen koskettavat jokaista, joka on työelämässä, ei vain yhdessä paikassa, vaan jokaisessa työyhteisössä. Jaksamiseen liittyviin asioihin pitää kiinnittää huomiota ja sitä pitää tukea. Jokainen työntekijä on yksilö ja kokee yksilöllisesti oman jaksamisensa. (Rauramo 2008, 37-56.)

Opinnäytetyönprosessin kautta olemme ammatillisesti kehittyneet antamaan palautetta rakentavasti ja ottamaan palautetta vastaan sekä hyödyntämään saamaamme palautetta oman oppimisen kannalta. Koimme myös, että oppimista on tapahtunut paljon kriittisessä tekstin lukemisessa. Meistä on ehkä tullut entistä kriittisempiä Internet-lähteitä kohtaan, koska koskaan ei täysin varmasti voi sanoa, että henkilö on itse kirjoittanut tekstin. Tärkeää luotettavuuden kannalta olisikin se, että pystyisi aina löytämään sen mahdollisimman alkuperäisen lähteen ja siihen pyrimmekin työmme aikana.

8.3.1 Terveystyön kompetenssit ja oma ammatillinen kehitys

Suomen terveydenhoitajaliiton (2008) mukaan terveydenhoitajan tulee tunnistaa ympäristöperäisiä terveysriskejä. Terveystyön tulee myös pystyä suunnittelemaan, toteuttamaan ja

osallistumaan elinympäristöjen arviointiin sekä ympäristöohjelmiin. Terveystenhoitotyön kompetensseissa mainitaan myös, että terveydenhoitajan tulee tunnistaa työympäristön biologisia, fyysisiä ja kemiallisia altisteita sekä psykososiaalisia ja fyysisiä kuormitustekijöitä. Terveystenhoitajan tulee myös osata arvioida niiden merkityksiä työntekijälle sekä työyhteisölle terveyden ja hyvinvoinnin kannalta.

Terveystenhoitajan työtä ajatellen opinnäytetyö prosessi on antanut paljon tietoa ja ymmärrystä työikäisen terveyden huomiointiin. Opinnäytetyö on antanut minulle pohjaa toimia työelämässä jaksamiseen liittyvän ohjauksen antajana sekä kykyä huomioida työympäristön ja työyhteisön vaikutuksia yksilön työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön teoriapohjan avulla olen saanut perustietoa jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä ja syksyn aikana työterveyshuollon harjoittelun aikana olen huomannut osaavani kiinnittää huomattavasti enemmän huomiota jaksamiseen kuin ennen opinnäytetyötämme. Koen myös, että on ollut harjoittelussa hyötyä tunnistaa työikäisen terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Kuitenkin koen, että yhteisön jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden käsittelyyn ja niiden puheeksi ottamiseen tarvitsen vielä tulevaisuudessa lisää tietoa ja kokemuksen kautta varmasti tulee varmuutta siihenkin asiaan. (Suomen terveydenhoitajaliitto, 2008).

Terveystenhoitajan työssä on olennainen osa tiimityöskentely ja moniammatillinen toimiminen, siksi olikin hyvää harjoitusta tehdä opinnäytetyötä parin kanssa. Opinnäytetyö on pitkä prosessi, jossa on pakko pystyä hyödyntämään apuja ympärillä. Tietyllä lailla se on moniammatillista työskentelyä parin, opettajien, muiden ryhmäläisten sekä työelämän kanssa. Terveystenhoitotyön kannalta opinnäytetyöprosessi ja aiheemme olivat ammattitaitoani ja omaa jo olevassa olevaa osaamistani kehittävä kokonaisuus.

8.3.2 Sairaanhoidajan kompetenssit ja oma ammatillinen kehitys

Sairaanhoidajan tulee osata toimia hoitotyön eettisten arvojen ja periaatteiden mukaa, kunnioittaen ihmistä, ja muistettava aina ammatillinen toiminta, muistaen asiakaslähtöisyyden ja vuorovaikutuksen. Sairaanhoidaja kykenee tunnistamaan asiakkaan voimavarat, hoitoketjun ja

palvelujärjestelmän. Hoitotyön toteutuksessa, suunnittelussa ja myös arvioinnissa pitää muistaa asiakaslähtöisyys. Osaa myös ohjata ja opettaa erilaisissa toimintaympäristöissä monipuolisesti, hyödyntäen eri menetelmiä. (Opinto-opas 2014-2015, 5.)

Sairaanhoitajan työtä miettien ja pohtien opinnäytetyön prosessi on opettanut minua paljon ja kasvattanut myös tulevaan ammattiini ottaen huomioon sairaanhoitajan kompetenssit. Sairaanhoitajan työssä korostuu eettinen osaaminen ja tiimityöskentely, lisäksi ohjaus ja opetusosaaminen ja terveyden edistäminen. Olen oppinut hankkimaan tietoa ja käsittelemään sitä kriittisesti ja soveltamaan opittua ja tutkittua tietoa käytäntöön. Tiimityöskentelyä olen saanut opetella opinnäytetyön prosessin aikana niin parin, opettajien, opponenttien ja luokkatoverien kanssa, heistä on ollut suuri apu siinä, että olen saanut ohjausta, vertaistukea ja kannustusta, koska opinnäytetyö on ollut pitkä ja haastava prosessi jo senkin vuoksi, että olen ollut koko ajan täyspainoisesti työssä koko koulutuksen ajan ja on joutunut/pitänyt priorisoida asioita hyvinkin paljon.

Prosessin aikana olen oppinut tunnistamaan itsestäni voimavaroja minkä avulla jaksan niin työssäni ja koulussa, ottaen huomioon sen että suoritan opintojani monimuoto opiskeluna, jolloin minulla on vain kaksi lähipäivää koulua. Olen myös niin ikään tunnistanut voimavaroja paristani, yhdessä keskustelu asioista on auttanut jaksamaan, emme ole paljoa samaan aikaan samalla koneella kirjoittaneet opinnäytetyötämme, jonka olen kokenut itse hankalaksi. Loppujen lopuksi opinnäytetyö oli itseni kehittävä kokonaisuus joka tukee minua tulevana sairaanhoitajana.

Kokonaisuudessa opinnäytetyöprosessi on opettanut paljon ja antanut paljon. Se on ollut hyvä kokoelma osaamisen kokoamista ja oman osaamisen kehittämistä.

LÄHTEET

A, Jakkula, henkilökohtainen tiedonanto. 6.11.2013

Aulanko, M., Huovinen, M., Kiikka, K. & Lehtinen, M-L. 2010. Teemana työ. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu

Bäck A., Heikkilä A-M., Heikkilä J., Huhtamäki J., Hämäläinen P., Karasti H., Marttila J., Näkki P., Pihkala S., Ruuhilehto K. & Tervakari A-M. 2012. Openrisk –hankkeen loppuraportti: Sosiaalinen media turvallisuutta ja työhyvinvointia edistävien yhteisöiden tukena. Viitattu 14.3.2014

<http://www.vtt.fi/inf/pdf/technology/2012/T3.pdf>

Finlex ajantasainen lainsäädäntö. 2002. Työturvallisuuslaki 5 luku §25. Viitattu 14.3.2014

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Forsman, S. 2010. Työsuojelurahaston hanke: Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa; henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampereen yliopisto. Viitattu 8.1.2014 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja Kirjoita. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja Kirjoita. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Hämäläinen Pekka, 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. WS Bookwell Oy, Porvoo.

Häyhä, L. 2013. Hoitajien näkemyksiä huumorista muistisairaiden hoitotyössä. Oulun yliopisto. Viitattu 12.1.2014

<http://herkules.oulu.fi/thesis/nbnfioulu-201311201888.pdf>

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. WS Bookwell Oy, Juva.

Kilpinen, T. 2012. Retriittikokemuksen merkitys työssä jaksamiselle. Lapin yliopisto. Viitattu 12.1.2014

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/81818/Kilpinen.Tanja.pdf?sequence=1>

Koivisto, L. 2013. Luokanopettajan työssä jaksaminen. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 8.1.2014
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41571/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201305271781.pdf?sequence=1>

Kotilainen, J. 2013. Työelämän tapana perhehoitajien työssä jaksaminen. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 12.1.2014
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42127/URN-NBN-fi-jyu-201309112272.pdf?sequence=4>

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisältö analyysi. Teoksessa Hoitotiede Vo. 11, no 1/99

Nuikka, M-L. 2002. Akateeminen tutkimus: Sairaanhoidtajien kuormittuminen hoitotyössä. Viitattu 14.1.2014

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67168/951-44-5262-3.pdf?sequence=1>

Opinto-opas 2014-2015. Hoitotyön koulutusohjelma. Kajaanin Ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.11.2014

<http://www.kamk.fi/loader.aspx?id=36e411a0-b112-4528-9723-38df417e7e1f>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Edita Prima Oy, Helsinki

Rikala, S. 2013. Työssä uupuvat naiset ja masennus. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 14.1.2014

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94442/978-951-44-9218-1.pdf?sequence=1>

Sairaanhoidtajaliitto 1996. Sairaanhoidajan eettiset ohjeet. Viitattu 28.2.2014

https://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyön/sairaanhoitajan_tyo/sairaanhoitajan_eettiset_ohjeet/

Schröer, B., Kain, A. & Lindemann, U. 2010. Supporting creativity in conceptual design: method 635-extended. Viitattu 2.9.2014.

<http://www.pe.mw.tum.de/forschung/publikationen/publikationen/pdfs/SchrerKainLindemann2010.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 3.1.2014. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Suomen terveydenhoitajaliitto sthl ry. 2008. Terveydenhoitajan ammatillisen osaamisen tunnistaminen. Viitattu 27.11.2014

http://www.terveydenhoitajaliitto.fi/easydata/customers/sthl/files/liitteet/TH_am_os_tunnistami_6_10.pdf

Temperi, J. 2005. Duodecim verkkojulkaisu: Terveyspalveluiden kehitys 1990-luvulla. Viitattu 14.1.2014

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti/%5C%5Cwww.ktl.fi/http/%5C%5Cwww.mangusti.com/supli/%5C%5Cwww.ktl.fi/%5C%5Cwww.emedicine.com/med/tk.koti?p_artikkeli=suo00050&p_teos=suo&p_osio=108&p_selaus=

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2014. Mitä on yhteisöllisyys? Viitattu 17.2.2014 http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/yhteisollisyys

Lastensuojelun käsikirja: lastenkoti, nuorisokoti. 2014. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 16.11.2014

<http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Työsuojeluhallinto. 2009. Fyysinen kuormitus. Viitattu 8.1.2014

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/fyysinenkuormitus>

Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö. Pääkkönen, R., Rantanen, S. & Uitti, J. 2005. Työn terveysvaarojen tunnistaminen. Tammer-paino Oy, Tampere

Työturvallisuuskeskus. 2008. Työstressi hallintaan -esite. Viitattu 8.1.2014. http://www.tyoturva.fi/files/942/TTK_stressiesite_B5_5.pdf

Työturvallisuuskeskus 2011. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. Painojussit Oy, Helsinki

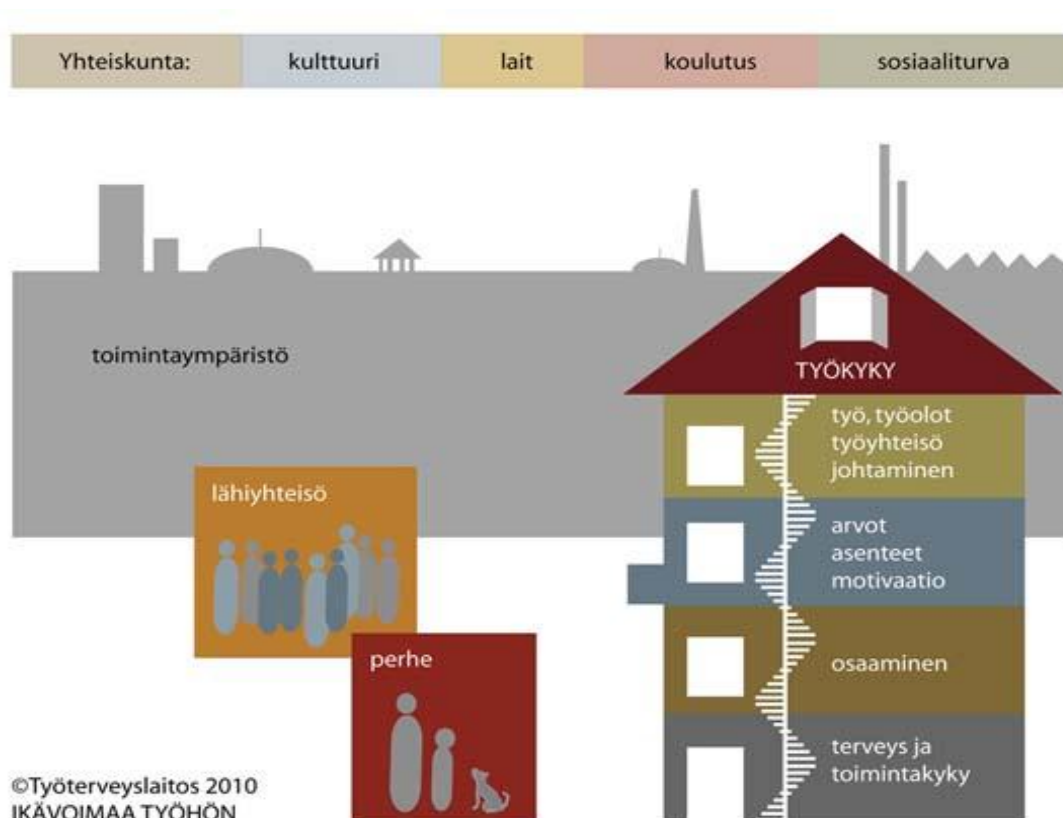
Valtionvarainministeriön valtion talousarvioesitykset .2014. Viitattu 14.1.2014 <http://budjetti.vm.fi/indox/sisalto.jsp?year=2014&lang=fi&main-doc=/2014/aky/aky.xml&id=/2014/aky/YksityiskohtaisetPerustelut/29/20/20/20.html>

Vuoristo, K. 2012. Lastensuojelun rakkaus ja raskaus- työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa. Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurila. Opinnäytetyö. Viitattu 6.1.2014.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49627/Vuoristo_Kirsi.pdf?sequence=1

Women technology entrepreneurs, ND. 6-3-5 –menetelmä. Viitattu 28.02.2014 http://www.wteche.eu/fi/modules/creativity_and_ideas_generation/6-3-

KUVIO 1: TYÖKYKY-TALO



KUVIO 2: KUORMITTUMISEN KEHÄ

KUORMITTUMISEN KEHÄ

Kiire ja työpaine

1. Vaikean ja ahdistavan potilaan
kohtaamistilanne

6. Epävarmuus omasta osaami-
sesta: avuttomuuden tunne lisään-
tyy

2. Kipeiden kokemusten
vähättely

5. Fyysisten ja Psykkisten
voimavarojen ylläpitäminen
unohtuu väsymyksen vuoksi

3. Työskennellään "hammasta
purren ja lokeroidaan hankala
asia sisimpään

4. Ei keskustella vaikeista hoitotilanteista työyhteisössä eikä läheisiltä ole saatavilla tukea

Toimintaedellytysten puute

(Nuikka, 2002)

TIEDOKSIANTO



Työssä jaksaminen sijaishuoltokoti Jakkulassa

Olemme kaksi Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijaa. Teemme opinnäytetyönämme selvitystä siitä, mitkä asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen ja miten jaksamiseen liittyviä asioita voisi parantaa työyhteisössänne.

Järjestämme työpaikallanne tiistaina 13.5.2014 klo 14.00 alkaen ryhmätuokion. Tuokio pidetään heti työnohjauksen jälkeen ja vapaaehtoisista henkilöistä arvomme 6 mukaan. Toivomme, että mahdollisimman moni on valmis osallistumaan, sillä tuokion avulla autat kehittämään omaa sekä työyhteisön jaksamista.

Tuokiosta saatava materiaali kerätään ja käsitellään nimettöminä. Materiaali tuhoetaan käsittelyn jälkeen polttamalla. Saaduista materiaaleista teemme yhteenvedon, joka käydään läpi työyhteisössänne myöhemmin ilmoitettuna ajankohtana.

Mikäli jotakin kysyttävää tulee, voitte ottaa meihin yhteyttä sähköpostilla.

Ystävällisin terveisin

Susanna Kärkkäinen / sth9sa Sisko Laitinen / shm12k

Sth9sasusannah@kamk.fi

shm12ksiskol@kamk.fi

TEEMAKYSYMYKSET

1. Mitkä ovat työssä jaksamista heikentäviä asioita työssäsi?
2. Millä ideoilla /keinoilla tuetaan työssä jaksamista?

TUTKIMUSTEHTÄVÄ 1 VASTAUSTEN LITTEROINTI

Millaisien asioiden työntekijät kokevat haittaavan työssä jaksamista?

Pelkistetty	Alaluokka	Yläluokka
"..Ominpäin tekeminen..." "..Yksilö suorittaminen..." "..työkaverien huomioimattomuus..." "..Toisten huomioon ottaminen ja käytötapojen puuttuminen..." "..Yhteiset säännöt puuttuu tai niistä ei pidetä kiinni..." "..Yhteiset linjat lasten kohdalla..." "..Lasten verkostojen yhteistyö haluttomuus..." "..Huono ilmapiiri..." "..Ongelmat vuorovaikutuksessa..." "..Positiivisen palautteen antaminen..." "..Vuorotyö, viestit ei kulje..." "..Tekemättömät työt..." "..Ei imuroida illalla..." "..Epäjärjestys huoneissa..." "..Siitepölykausi ym. pölyaltistus..."	Itsekeskeinen työskentelytapa Yhteisten linjojen ja sääntöjen puuttuminen sekä niiden noudattamattomuus Yhteistyön vaikeus moniammatillisesti Työntekijöiden vaikeudet kanssakäymisessä Töitä jätetään tekemättä Allergioiden tuomat ongelmat	Vaikeudet vuorovaikutuksessa
"..Arjen riittävyys tehtäviin nähden..." "..Yksityiselämän rasitteet..." "..Työvuorojen sovittaminen arkeen..."	Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeus	Työn ja yksityiselämän haasteet

TUTKIMUS TEHTÄVÄ 2 VASTAUSTEN LITTEROINTI

Mitä keinoja työntekijät nostavat esille työyhteisön jaksamisen tueksi?

PELKISTETTY ILAMAUS	Alaluokka	Yläluokka
...Yhteiset toimintatavat.. ...Yhtenäinen linjaus.. ...Yhdessä toimiminen.. ...Tasapuolinen tehtävien.. ...Yhteiset pelisäännöt.. ...Sitoutuminen yhteisiin päätöksiin.. ...Tehovalvonta töistä.. ...Siisteyskasvatus ja sen harjoittelu.. ...Kädestä pitäen opetus.. ...Jäkättäminen asukkaille.. ...Huonetarkastukset useammin.. ...Ei tehdä lasten puolesta töitä.. ...Siivous jokaisen duunia.. ...Oma esimerkki arjessa.. ...Yhteiset palaverit.. ...Vuoronvaihto raportointi.. ...Kirjaamisen tärkeys.. ...Vastuu kirjaamisesta ja kertomisesta.. ...Seuraavan vuoron informointi.. ...Tapakasvatus viikko teemoilla.. ...Aikaa huoneiden järjestelemiseen.. ...Siisteyden huomioiminen.. ...Yleinen siisteys jokaisen vastuulla.. ...Työkavereiden tasapuolinen kohtelu.. ...Tasapuolinen tehtävien jako.. ...Lääkkeet allergioihin.. ...Työtehtävien mukauttaminen.. ...Tallilla hengityssuojain+ allergialääkkeet.. ...Allergialääkkeiden käyttö...	Luodaan yhteiset linjat ja sitoudutaan yhteisiin päätöksiin Ohjauksellinen työote Lasten tarpeiden mukainen opetus Oman esimerkin näyttäminen arjessa Yhteisten palaverien pitäminen Raportointiin tarkkuutta Siisteydestä huolehtiminen Tasapuolisuus työssä Erityistarpeiden huomioiminen Työn mukauttaminen tarvittaessa	Toimintamallien noudattaminen
...Kaikkien ääni kuuluviin.. ...Avoin puhe, mielipiteet huomioiden.. ...Avoin keskustelu, päättäminen yhdessä.. ...Keskustelu lasten kanssa.. ...Keskustelu linjoista yhdessä.. ...Keskustelu linjoista porukalla.. ...Avoin keskustelu.. ...Keskusteleminen stressistä.. ...Työnantajalle puhuminen.. ...Puhuminen.. ...Suora puhe.. ...Uskallus kysyä.. ...Vastuuhenkilöiden kanssa keskustelu.. ...Palautteen antaminen.. ...Kiitoksen antaminen.. ...Vaikeista asioista puhuminen.. ...Toisen kuunteleminen.. ...Mielipiteiden kunnioittaminen vuorovaikutustilanteissa.	Työkavereiden huomioiminen ja tukeminen Keskustellaan yhdessä asioista Uskalletaan kysyä ja puhua myös vaikeista asioista Puhutaan vastuuhenkilöille asioista suoraan Annetaan kiitosta ja palautetta Toisten kuunteleminen ja mielipiteiden kunnioittaminen	Avoimuuden kehittäminen työyhteisössä
...Yhdessä tekeminen... ...Jokapäiväinen huomiointi..	Tehdään yhdessä	

...Hyvien tapojen käyttö.. ...Käytöstapojen opettelu.. ...Hyvät käytöstavat.. ...Toisten huomioiminen.. ...Ystävällisyys kaikkia kohtaan.. ...Aikaa työkavereille.. ...Hyvä tapaisuus kaikkia kohtaan... ...Tuki työkavereille.. ...Kohteliaat tavat.. ...Positiivisten asioiden löytäminen.. ...Positiivisuus motivoi.. ...Motivaatio työhön.. ...Työyhteisön tuki.. ...Yhteistyötä, ei kilpailua.. ...Yhdessä kaikki järjestyy.. ...Tukiverkostot kotona.. ...Yhteisöllisyys työporukassa..	Toisten huomioiminen ja tukeminen Hyvien käytöstapojen huomioiminen Kohdellaan kaikkia tasapuolisesti Positiivisten asioiden löytäminen arjesta Tukiverkostojen hyödyntäminen	Yhteisöllisyyden tukeminen
...Osaamisen arvostaminen.. ...Tiimin mukaan ottaminen.. ...Tunnollisuus.. ...Työrooli.. ...Vastuun jakaminen.. ...Vastuun kantaminen.. ...Vastuun opettaminen.. ...Jokaisella vastuu töistä.. ...Ammatillisuus.. ...Ammatillinen suhtautuminen.. ...Ylpeys tehdystä työstä.. ...Ammatillisuus työssä.. ...Parhaansa yrittäminen.. ...Ammatillinen ote.. ...Lasten viikkotyöt.. ...Asioiden priorisointi.. ...Töiden priorisointi.. ...Hyvä suunnittelu.. ...Ajankäytön hallinta.. ...Tehtävien vähentäminen.. ...Suunnitelmallinen ajankäyttö.. ...Suunnitelmallisuus arjessa.. ...Seuraavan vuoron helpottaminen.. ...Ennalta suunnittelu.. ...Vapaa-ajan harrastukset.. ...Työ ja vapaa-ajan rajaaminen.. ...Keskustelu sopivimmista vuoroista.. ...Keskustelu työvuorojen muuttamisesta.. ...Omasta terveydestä huolehtiminen..	Arvostetaan työkavereita Vastuun kantaminen ja opettaminen sekä sen jakaminen muiden kanssa Oma rooli työssä Asioiden järjestäminen tärkeysjärjestykseen Suunnitelmallisuus ja ennakointi työssä Vapaa-ajan rajaaminen työstä Keskustelu työasioista työyhteisössä	Ammatillisuuden tukeminen